

## **CONSEIL INTERCOMMUNAL**

### **Préavis No 02/2022 – Rapport de gestion 2021**

#### **Rapport de la commission de gestion**

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les conseillères et conseillers,

la commission de gestion s'est réunie à deux reprises, le 12 avril et le 19 mai 2022, dans la salle du Comité de direction, à Clarens, pour examiner le préavis 02/2022 concernant le rapport de gestion 2021 de l'Association de communes Sécurité Riviera tel que présenté par le Comité de direction..

Lors de la première séance, les commissaires ont analysé et discuté le document qui leur était soumis. Ils ont dressé une liste de questions, à l'attention du Comité de Direction. Lors de la deuxième séance, les réponses fournies par le Comité de direction ont été reprises et complétées par quelques explications verbales.

Lors de cette deuxième séance, le Président du Comité de direction, Monsieur Bernard Degex était entouré de

- Madame Sandra Glardon, Messieurs Patrick Michaud, Christian Kaelin et Arnaud Rey-Lescure, membres du Comité de direction (Monsieur Jean-Baptiste Piemontesi était excusé)
- Monsieur Frédéric Pilloud, Directeur, ainsi que Mesdames Isabelle Henny et Päivi Karveti, Messieurs Sébastien Piu, Ruben Melikian, François Fleuti et Jérôme Sturny, responsables des différents services de l'ASR.

La commission remercie les membres de la délégation de leur disponibilité, de la précision et de la complétude des réponses apportées.

Pour sa part, la commission de gestion était composée de

Communes	Membres		
		12 avril	19 mai
<b>Blonay</b>	Julien Decombaz	x	x
<b>Chardonne</b>	Anne Ducret	x	x
<b>Corseaux</b>	Jacques Marmier	x	x
<b>Corsier</b>	Nicolas Luyet	x	x
<b>Jongny</b>	Angelo de Quattro	x	x
<b>La Tour-de-Peilz</b>	Piero Negro	x	x
<b>Montreux</b>	Yanick Hess	x	x
<b>Vevey</b>	Nicolino Berardocco		x
<b>Veytaux</b>	Alexandre Koschevnikov	x	x

Au cours de la séance du 12 avril, la Commission de gestion a désiré obtenir des précisions concernant les divers points listés ci-dessous. Les réponses du Comité de direction figurent en italique.

## QUESTIONS SUR LE RAPPORT DE GESTION 2021

- **Page 26, Ressources humaines**

- 1. Les raisons des 8 démissions au service de police sont-elles connues du CODIR ?**

*Les raisons de toutes les démissions intervenant au sein de l'ASR sont communiquées au Comité de direction. Si ces raisons sont connues au moment de la démission, cette information intervient peu de temps après. En outre, il est procédé annuellement à un bilan des départs.*

- 2. Seul 1 collaborateur totalise plus de 35 ans de service ; quelle est la raison ?**

*Etant donné la démographie au sein de notre Association, il s'agit là d'un élément variable. En l'occurrence, la personne compte parmi les jubilaires pour l'année en question. Il est toutefois précisé que plusieurs collaborateurs totalisent parfois plus de quarante ans de bons et loyaux services. Avec l'augmentation de la perspective de l'âge de la retraite qui se prolonge, nous devrions avoir plus de « seniors » à l'avenir, y compris parmi nos collaboratrices. Cela représente un défi important pour l'évolution de la politique des ressources humaines et l'accompagnement du personnel en fin de carrière, notamment en termes de santé et sécurité au travail. Certaines situations d'ordre privé (maladie, séparation, divorce(s), personne(s) à charge, etc.) accroissent la complexité de la gestion de leur prise en charge, parfois à caractère social.*

- 3. Le CODIR a-t-il un retour direct des employés quant à leur degré de satisfaction ? Le sondage effectué auprès des pompiers a donné des résultats très représentatifs. Une telle procédure serait-elle envisageable pour les policiers, les ambulanciers et le personnel de la protection civile ?**

*Sur la base des entretiens de collaboration annuels, un bilan de synthèse est communiqué en principe chaque début d'année au Comité de direction.*

*A l'instar de la démarche initiée dans le contexte particulier du SDIS, relative au climat social au sein de la caserne de Vevey, le Comité de direction et la Direction ont prévu la mise en œuvre d'un processus global d'évaluation de la qualité de vie au travail. Il impliquera l'ensemble des services de l'ASR. Un montant a d'ores et déjà été porté au budget 2023 avec un argumentaire.*

*Relevons que d'autres démarches avaient déjà été initiées par le passé avant la restructuration des services. Dont une en collaboration avec la Délégation du personnel*

*et une autre avec un groupe de travail soutenu par une consultante spécialisée au niveau du service d'ambulances.*

**4. L'âge de la retraite et les conditions LPP sont-ils les mêmes pour tout le personnel de l'ASR ?**

*Oui. Elles sont identiques pour l'ensemble du personnel de notre Association. Celui-ci bénéficie notamment du régime particulièrement favorable de la primauté des prestations prévu par la Caisse intercommunale de pensions. L'âge de la retraite est fixé à 65 ans. Il existe néanmoins des possibilités d'anticipation, dès l'âge de 58 ans. Ceci moyennant un accord selon des conditions propres au dispositif de prévoyance, qui peuvent varier de cas en cas.*

- **Pages 30 et 34, service de Police : 138 personnes (page 30) occupent 136 postes de travail (page 34). Comment s'explique la différence entre ces deux chiffres ?**

*Le chiffre exact est celui mentionné à la page 30 : 138. La différence vient de l'oubli de la prise en compte de la création du poste d'intendant au 1<sup>er</sup> décembre 2021, ainsi que du départ d'un policier au 31 décembre 2021. Le nombre mentionné en page 34 aurait donc dû être de 138 postes de travail, soit 113 policier.ère.s, 19 assistant.e.s de sécurité publique et 6 collaborateur.trice.s civil.e.s.*

- **Page 31, Formation suivie en 2021, « non opérationnelle » : pourquoi l'ASR doit-elle assurer des cours d'orthographe et de grammaire pour son personnel ? Les conditions d'engagement ne sont-elles pas suffisamment exigeantes sur ce point ?**

*Il s'agit d'une formation complémentaire qui a été suivie par notre Chargée de communication. Cette dernière étant de langue maternelle allemande, elle a souhaité consolider ses bases orthographiques et grammaticales en langue française. Ceci compte tenu notamment des exigences accrues en la matière qui sont liées à sa fonction. Le coût de cette formation s'est élevé à CHF 660.-.*

- **Page 35, Mouvement de personnel au sein du Service de police :**

**1. Combien de policiers ont-ils quitté en 2021 : les 8 de la page 26 ou les 6 de la page 35 ?**

*À la page 26, les huit collaborateur-trice-s mentionnés correspondent au nombre de départs au sein de l'entier du personnel de l'ASR en 2021. À la page 35, il est fait référence uniquement aux policiers (six) qui ont quitté notre Organisation en 2021.*

**2. Y a-t-il une typologie des démissionnaires ?**

*Il est difficile de dégager une typologie sur un nombre restreint de départs. Il s'agit principalement de démissions pour une nouvelle opportunité professionnelle, notamment au profit de la Police cantonale.*

**3. Comment expliquer la Stabilisation des infractions au Code pénal (5.1.3, page 35) avec la baisse du Nombre de plaintes pénales (graphique, page 37) ?**

*Les documents relatifs aux statistiques 2021 de la criminalité, qui sont diffusés par la Police cantonale, relèvent un bilan plutôt positif en matière de criminalité sur le sol vaudois. Les infractions au Code pénal sont restées stables. Les escroqueries, ainsi que les cyber-escroqueries, représentent une part conséquente de ces infractions. S'agissant de la baisse du nombre de plaintes pénales, elle est en relation avec les brigandages, tout comme les violences domestiques.<sup>1</sup>*

- **Page 45, Quelques manifestations marquantes en 2021, Montreux : l'absence du « Marché de Noël » a étonné les commissaires. Quelle est la raison de cette absence ?**

*Il s'agit d'un oubli ; le Marché de Noël de Montreux ayant bien évidemment fait partie des manifestations marquantes de l'année 2021. Cet oubli est vraisemblablement dû au fait que la liste contient également d'autres événements majeurs et non-récurrents à Montreux (ex. Congrès de l'UEFA). Cela étant, au 3<sup>ème</sup> paragraphe du point 6.1.1 Manifestations, il est néanmoins fait allusion au « Montreux Noël ».*

- **Page 53, Informatique : « l'acquisition d'un programme de gestion des séances » a laissé la Cogest dans le doute quant aux buts de ce programme.**

*Le but principal de ce programme est de bénéficier d'un outil contemporain qui simplifiera les processus de gestion des séances, notamment leur préparation et leur suivi. Il donnera également la possibilité aux utilisateurs de consulter les informations en lien avec ces séances en tout temps et en tout lieu. Les ordres du jour, les objets, les décisions, les annotations, les tâches et les procès-verbaux (PV) seront ainsi disponibles aisément et rapidement. Les impressions pourront également être abandonnées, ainsi que l'envoi des PV au moyen de la messagerie. Relevons que plusieurs administrations communales de la région en sont déjà équipées depuis plusieurs années.*

**Par ailleurs, un commissaire a fait remarquer que la recherche sur le site Internet par indexation est plus difficile et moins « user friendly » qu'auparavant. Serait-il possible de rétablir l'ancienne approche ?**

*Notre nouveau site internet, qui a été mis en service dans le courant de l'année dernière, est en constante évolution et doit encore faire l'objet de mises à jour et adaptations. Dans une optique d'amélioration, nous ne manquerons pas de tenir compte de cette remarque relative à la thématique des recherches.*

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples informations, veuillez consulter ce lien, y compris le détail par district et commune : <https://www.vd.ch/toutes-les-autorites/departements/departement-de-lenvironnement-et-de-la-securite-des/police-cantonale-vaudoise-polcant/statistiques/2021/#c2083430>

- **Page 61, Organisation et personnel : comment la fonction d'un(e) référent(e) managérial(e) est-elle définie ?**

*Il s'agit d'une fonction de cadre de proximité qui a été mise en place lors de la restructuration du Service d'ambulances. Ceci sur la base du fruit des réflexions d'un groupe de travail spécifique, incluant une représentation du personnel et soutenu par une consultante spécialisée. Cette fonction doit permettre d'améliorer la qualité de l'encadrement du personnel de terrain ; elle offre également une perspective d'évolution de carrière.*

- **Page 62, graphique Absences (maladies et accidents confondus) : le graphique, en heures, ne donne pas d'indication quant au nombre de personnes concernées ; s'agit-il de peu de cas de longue durée ou de nombreux cas de courte durée ? Par ailleurs, quelles sont les causes de ces absences (types de maladies et d'accidents) ?**

*Le cumul des absences se compose de 2'739 heures de maladie, dont 4 de longue durée (plus de 30 jours) ; 1'242 heures d'accidents non-professionnels (1 de longue durée) ; 272 heures de congé maternité ; 278 heures de service militaire. Il n'y a pas de maladie professionnelle. Il ne nous est pas possible de fournir davantage de précisions sur les autres types de maladie, pour des raisons liées au respect du secret médical.*

Après discussion et précisions concernant plusieurs réponses, la Commission de gestion a remercié les membres du Comité de direction et de l'administration de l'ASR, avant d'en prendre congé.

A huis clos, la Commission a brièvement éclairci quelques points de détail avant de passer au vote final, lequel a réuni l'unanimité de ses membres.

**En conclusion**, la Commission de gestion vous propose, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les conseillères et conseillers, de prendre la décision suivante :

**Le Conseil intercommunal de Sécurité Riviera**

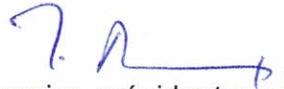
Vu le rapport du Comité de direction sur sa gestion en 2021 ;

Vu le rapport de la Commission ;

**décide**

- d'approuver la gestion relative à l'exercice 2021 et d'en donner décharge au Comité de direction.

Au nom de la Commission de gestion



J. Marmier, président-rapporteur